

PENGARUH MOTIVASI SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG

Ahmad Idzhar
Arifin Mansyur
Guru SMK Negeri 1 Bantaeng

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi prestasi terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja pegawai, pengaruh motivasi kekuasaan terhadap prestasi kerja pegawai, dan pengaruh motivasi sosial (motivasi prestasi, afiliasi dan kekuasaan) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui observasi, pembagian kuesioner/angket, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda dan perhitungannya menggunakan aplikasi SPSS 16 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi prestasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai akan berusaha mencapai prestasi tertingginya sebagai upaya untuk memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil risiko, memanfaatkan umpan balik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, dan bekerja secara kreatif dan inovatif. 2) Motivasi afiliasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hubungan sosial antar pegawai yang terjalin dari interaksi sosial yang tinggi hal ini merupakan salah satu upaya dalam menghidupkan suasana kerja yang kondusif, senang bergaul dengan sesama pegawai, dan senang menolong pegawai lain meskipun tidak diminta. 3) Motivasi kekuasaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Adanya keinginan untuk mengatur suasana kerja, menjadi bagian yang berpengaruh, dapat mengontrol dan menggerakkan pegawai lain, aktif menjalankan kebijakan di lingkungan kerja serta menjaga reputasi dan kedudukannya dalam pekerjaan merupakan motivasi kekuasaan yang dimiliki pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. 4) Motivasi Sosial (motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Kata Kunci: *Motivasi Sosial, Motivasi Prestasi, Motivasi Afiliasi, Motivasi Kekuasaan, Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Pembangunannasional Bangsa Indonesia memiliki tujuan yakni mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Pencapaian tujuan nasional tersebut tentunya dapat dilakukan dengan upaya pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa dalam bingkai pembangunan yang berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang dilaksanakan bersama oleh pemerintah beserta masyarakat menuju terwujudnya masyarakat makmur, cerdas dan berkeadilan. Keberhasilan pembangunan nasional tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah yang mengemban tugas-tugas pemerintahan, karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk melaksanakan pemerintahan dan pembangunan.

Seorang pegawai yang berada pada sebuah wadah organisasi, tentunya sudah mengetahui dan memahami bahwa pada awalnya motivasi seseorang memasuki instansi atau organisasi tersebut adalah pencapaian tujuan dan pemenuhan kebutuhan pribadinya. Hal tersebut sangat wajar dan merupakan sesuatu yang bersifat umum, akan tetapi dalam pengembangan karirnya, seseorang harus mau melakukan segala sesuatunya untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan instansi atau organisasi sehingga dapat diterima sebagai bagian dari instansi atau organisasi tersebut. Dengan demikian, seseorang harus mampu membawa tujuan dan kepentingan pribadinya kepada tujuan dan kepentingan instansi atau organisasi. Dalam melakukan segala aktivitas instansi, seorang pegawai tentunya tidak terlepas dari motivasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 266) bahwa:

Motivasi terakhir oleh setiap individu adalah merealisasikan konsep dirinya: hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih disukai, diperlukan sesuai dengan tingkatan yang lebih disukai, dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

Motivasi merupakan satu unsur penggerak dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan motivasi seseorang bisa mencapai tujuan yang diharapkan dengan melalui proses dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan. Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Propinsi Sulawesi Selatan dimana jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai di setiap instansi pemerintah tergolong relatif banyak. Hal ini dikarenakan Kabupaten Bantaeng menjadi tujuan investasi oleh beberapa perusahaan yang datang dari dalam maupun luar negeri. Kantor Sekretariat Daerah yang merupakan pusat instansi pemerintah daerah dimana seluruh pegawai mulai dari pimpinan sampai staf harus memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Prestasi kerja ini tentunya dipengaruhi oleh motivasi kerja berbeda yang dimiliki oleh setiap pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Motivasi

Langkah-langkah yang ditempuh dalam suatu instansi bertujuan untuk menyelaraskan antara kepentingan pegawai dan kepentingan instansi. Pada umumnya kepentingan pegawai terbatas pada kepentingan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau dapat dikatakan sebagai kepentingan untuk memperoleh gaji. Tentunya tingkatan gaji yang bisa didapat oleh pegawai yang satu dengan yang lainnya dapat berbeda jika motivasi mereka berbeda dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Motivasi pegawai sangat mempengaruhi arahan kerja dan pengembangan diri sampai kepada prestasi kerjanya. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja pegawai. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1991:256) bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Siagian (2004: 138-139) mengemukakan bahwa berbicara mengenai motivasi mengandung tiga hal penting yaitu:

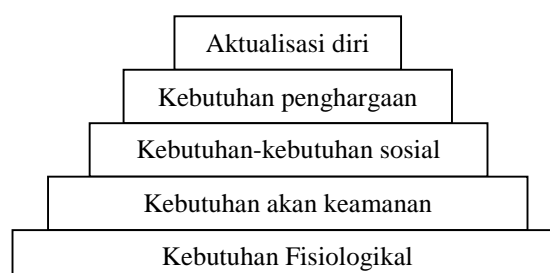
1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional.
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu.
3. Motivasi merupakan keutuhan yaitu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa motivasi merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi bukan sesuatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang dapat dilihat.

Motivasi memiliki beberapa teori seperti yang dikemukakan oleh Mc. Clelland yang menyatakan bahwa terdapat tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
2. *Need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi/hampir sama dengan socialneed-nya Maslow)
3. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur/kekuasaan)

Teori motivasi lainnya dikenal dengan Teori Maslow. Menurut Maslow bahwa memandang motivasi seorang individu yang dalam hal ini pegawai memiliki urutan kebutuhan yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri yang terorganisir dengan baik. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hierarki kebutuhan menurut Maslow

Pada gambar 1 diatas dipahami bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Pada lima tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah yang dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Teori yang selanjutnya adalah teori ERG yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer. Teori ini didasari oleh ketidakpuasannya terhadap teori kebutuhan Maslow. Teori ERG ini seperti yang dikemukakan Alderfer dalam Winardi (2011: 78) adalah:

1. Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (*ExistenceNeeds=E*)
2. Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (*RelatednessNeeds=R*)
3. Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*GrowthNeeds=G*)

Teori selanjutnya adalah Teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor yang berasumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokrasi). Teori X dan Y ini dijelaskan sebagai berikut:

Teori X:

1. Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Teori Y:

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
2. lazimnya karyawan dapat memikul tanggungjawab dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Berdasarkan teori-teori dari pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa setiap motivasi yang ditimbulkan oleh seseorang dalam bekerja selalu didasari oleh kebutuhan masing-masing sehingga berimplikasi pada prestasi kerja yang akan dicapai. Semakin baik dan tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin baik pula prestasi kerja yang bisa diraih dan sebaliknya semakin rendah motivasi seseorang dalam bekerja maka akan berdampak terhadap rendahnya prestasi dalam bekerja.

Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang penting terhadap suksesnya sebuah organisasi/instansi kerja. Manusia yang dalam hal ini sebagai salah satu bagian terpenting roda organisasi/instansi yang merupakan faktor utama keberhasilan setiap tugas dan fungsi organisasi/instansi dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sangatlah banyak dan kompleks. Hampir semua aspek sosial, ekonomi, teknis, dan perilaku mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja pegawai. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ini sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap upaya peningkatan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Prestasi kerja berkaitan dengan pelaksanaan kinerja pegawai. Menurut Tika (2010 : 121) kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Organisasi harus melakukan penilaian prestasi kerja pegawai karena merupakan bagian penting dalam pengembangan pegawai dan organisasi. Fathoni (2006: 238) mengemukakan bahwa pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam periode tertentu. Prestasi kerja yang diraih oleh seorang pegawai hendaknya mencakup kehadiran dalam bekerja, efektivitas dan efisiensi kerja yang baik, kualitas kerja yang tinggi, dan penggunaan biaya yang rendah. Seorang pegawai harus bisa meraih hasil kerja yang baik, tentunya dengan mengefektifkan dan mengefisienkan segala potensi yang ada dalam dirinya sehingga semua tujuan organisasi dapat tercapai. Kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi atau organisasi dalam memanfaatkan sumber daya organisasi termasuk pegawai. Oleh karena itu, seorang pimpinan hendaknya dapat menilai dengan baik mana pegawai yang memiliki potensi yang besar untuk pengembangan dan kemajuan instansi atau organisasi, dan mana pegawai yang berpotensi untuk merugikan atau bahkan menghancurkan instansi atau organisasi.

Hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja

Pegawai dalam proses kerja adalah sebagai manusia (individu) sudah semestinya memiliki identifikasi tersendiri yaitu tabiat/watak, sikap, penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita, kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan, dan pengalaman. Karena identifikasi setiap individu berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka ini akan terbawa juga dalam motivasi kerjanya sehingga akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Sinungan (2003: 137-138) menyatakan bahwa:

Pada hakikatnya motivasi pegawai dan organisasi berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan organisasi, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi seorang pegawai dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kekuatan motivasi kerja seorang pegawai secara langsung dapat tercermin dalam upayanya untuk seberapa jauh dia bekerja dengan bersungguh-sungguh. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/tujuan kerja. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Manusia memiliki aneka macam kebutuhan, keinginan, dan ekspektansi sesuai dengan kekuatan yang berbeda setiap individunya. kebutuhan, keinginan, dan ekspektansi tersebut mengembangkan perasaan mereka terhadap berbagai macam aspek pekerjaan yang dilakukan seperti imbalan/gaji yang diterima, supervisi yang dialami, dan peluang untuk meraih prestasi kerja yang dapat diklasifikasikan sebagai sikap (*attitude*). Kepuasan kerja sebagai kondisi akhir yang dialami pegawai yang timbul karena dicapainya tujuan tertentu. Kepuasan kerja terjadi dari proses kerja yang baik dimana motivasi menjadi bagian terpenting. Motivasi terutama berkaitan dengan keinginan individu pegawai dan bagaimana mereka dapat dipenuhi dalam situasi kerja.

Kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan kekurangannya akan dialami oleh individu pada titik waktu tertentu, baik yang bersifat psikologi, fisiologi, maupun sosiologi. Kebutuhan-kebutuhan dianggap sebagai alat untuk memberi energi yang menyebabkan timbulnya reaksi perilaku. Implikasinya adalah apabila terdapat kekurangan kebutuhan, maka individu lebih peka terhadap upaya motivasional yang dilakukan oleh pimpinan. Proses motivasional diarahkan kepada pencapaian tujuan tertentu oleh para pegawai dianggap sebagai kekuatan untuk menarik pegawai yang bersangkutan. Pencapaian tujuan yang diinginkan dapat menyebabkan timbulnya penyusutan signifikan dalam kekurangan kebutuhan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik upaya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan, akan semakin baik pula reaksi yang ditimbulkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga pada akhirnya akan menjadikan pegawai tersebut berpotensi untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan deskripsi korelasional untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi yang terjadi. Menurut Nasution (2006: 24) bahwa penelitian deskriptif lebih spesifik dengan memusatkan perhatian kepada aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara variabel. Data-data yang telah dikumpulkan kemudian disajikan dalam bentuk angka-angka atau kuantitatif untuk kemudian dilakukan pengujian secara verifikatif sesuai dengan rancangan analisis data. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng dengan mempertimbangkan bahwa kantor ini merupakan instansi pusat pemerintahan di daerah yang memiliki berbagai karakter Pegawai berdasarkan motivasi kerja dan prestasi kerja yang berbeda, dengan Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulannya. Variabel penelitian ini adalah Motivasi Prestasi (X_1), Motivasi Afiliasi (X_2), Motivasi Kekuasaan (X_3) dan Prestasi Kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2003: 105) bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini skala yang digunakan adalah skala likert. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2003:107) bahwa skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003: 90). Sedangkan Soetriono dan Hanafie (2007: 175) menyatakan bahwa populasi merupakan kumpulan atau agregasi dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Jumlah populasi penelitian ini adalah 130 orang Pegawai. Jumlah sampel minimal sebanyak 97 orang pegawai, akan tetapi penelitian ini akan mengambil sampel sebanyak 100 orang pegawai. Penentuan jumlah sampel dilakukan secara *proporsional random sampling*. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan, seperti: (1) observasi, (2) kuesioner, dan (3) dokumentasi. Sedangkan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier ganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah berhubungan positif atau negatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan modal dalam meningkatkan kinerja pegawai demikian juga pada pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Untuk mengukur sejauhmana tingkat pengaruh motivasi sosial dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek. Adapun aspek dalam mengukur motivasi sosial dalam meningkatkan prestasi kerja, seperti: (a) motivasi prestasi, (b) motivasi afiliasi, (c) motivasi kekuasaan. Dimana dalam hal ini pula, dijelaskan mengenai indikator Y tentang prestasi kerja. Untuk lebih jelasnya, dapat di jelaskan dari berbagai aspek berikut ini.

Motivasi Prestasi

Motivasi prestasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang dalam meningkatkan prestasi yang akan mereka raih. Oleh karena itu, untuk memunculkan motivasi tersebut, tentunya membutuhkan sebuah keinginan yang dibarengi dengan kerja keras agar mampu mewujudkan prestasi yang diharapkan. Hal tersebut, sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi prestasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu motivasi prestasi (X_1), motivasi afiliasi (X_2) dan motivasi

kekuasaan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Motivasi prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli orang lain. Pegawai akan berusaha mencapai prestasi tertingginya sebagai upaya untuk memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil risiko, memanfaatkan umpan balik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, dan bekerja secara kreatif dan inovatif.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, kemudian berani mengambil resiko sekalipun itu berat. Dalam melakukan tugasnya, pegawai mengharapkan ada umpan balik baik dari sesama pegawai maupun dari pimpinannya sebagai upaya mengontrol hasil pekerjaan, serta bekerja secara kreatif dan inovatif sebagai bentuk dari kreativitas dan inovasi yang tinggi dimiliki oleh setiap pegawai. Hal tersebut sejalan dengan teori Mc Clelland tentang motivasi akan prestasi dimana untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal maka pegawai harus memiliki motivasi prestasi. Semakin besar motivasi prestasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang bisa diraih.

Motivasi Afiliasi

Motivasi afiliasi merupakan dorongan dari diri seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya untuk menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Demikian juga pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng, agar mampu bertahan dan melakukan hubungan yang harmonis tentunya dibutuhkan sebuah upaya dalam pencapaian prestasi kerja pegawai. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi afiliasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Motivasi ini tercipta dari hubungan sosial antar pegawai yang terjalin di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung dilaporkan bahwa umumnya pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng memiliki interaksi sosial yang tinggi hal ini merupakan salah satu upaya dalam menghidupkan suasana kerja yang kondusif. Melaksanakan pekerjaan kantor yang relatif banyak membutuhkan kerja sama yang baik antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan pimpinannya. Kerja sama yang baik itu umumnya ditunjukkan oleh sikap senang bergaul dengan sesama pegawai sehingga terjalin keakraban diantara mereka. Senang menolong meskipun tidak diminta juga merupakan upaya dalam menjaga kerja sama yang baik. Dengan demikian maka prestasi kerja tinggi yang diraih oleh pegawai tidak terlepas dari motivasi afiliasi yang dimilikinya dan hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland tentang motivasi afiliasi dimana untuk mencapai prestasi kerja yang baik maka setiap pegawai harus memiliki motivasi afiliasi sebagai upaya untuk menghidupkan suasana kerja yang kondusif dan nilai yang dilakukan oleh sebagian besar pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Motivasi Kekuasaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kekuasaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Motivasi ini tercipta dari adanya keinginan untuk mengatur suasana kerja sehingga tujuan dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan. Hasil pengamatan

langsung di lapangan menunjukkan bahwa umumnya pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng mengharapkan memiliki jabatan yang tinggi atau berkeinginan untuk menjadi bagian yang berpengaruh dalam setiap pekerjaan.

Pegawai dengan motivasi kekuasaan yang tinggi harus dapat mengontrol dan menggerakkan pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi kekuasaan yang tinggi ditandai dalam upaya menguasai orang lain dalam bekerja, aktif menjalankan kebijakan di lingkungan kerja serta menjaga reputasi dan kedudukannya dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi juga dipengaruhi oleh motivasi kekuasaan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland tentang motivasi kekuasaan dimana untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi maka harus memiliki motivasi kekuasaan yang tinggi pula. Inilah yang mendasari sebagian besar Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng memiliki motivasi kekuasaan yang tinggi sebagai upaya dalam mencapai prestasi yang tinggi pula.

Tabel 1 Tahapan dalam melakukan Uji Penelitian

Perumusan Hipotesis	t hitung	t tabel	kriteria pengujian	Kesimpulan
Motivasi Prestasi (X1)				
$H_0 \rightarrow$ ditolak $H_a \rightarrow$ diterima	2,663	1,985	<ul style="list-style-type: none"> • H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ • H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 	Nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,663 > 1,985$), maka H_a diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi prestasi terhadap prestasi kerja.
Motivasi Afiliasi (X2)				
$H_0 \rightarrow$ ditolak $H_a \rightarrow$ diterima	2,100	1,985	<ul style="list-style-type: none"> • H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ • H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 	Nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,100 > 1,985$), maka H_a diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi afiliasi terhadap prestasi kerja.
Motivasi Kekuasaan (X3)				
$H_0 \rightarrow$ ditolak $H_a \rightarrow$ diterima	5,216	1,985	<ul style="list-style-type: none"> • H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ • H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 	Nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,216 > 1,985$), maka H_a diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kekuasaan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan tahapan uji t tersebut dapat dipahami bahwa Secara parsial motivasi prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai, secara parsial motivasi afiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai, secara parsial motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap Pegawai selalu memiliki motivasi prestasi, afiliasi dan kekuasaan

dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi prestasi, afiliasi dan kekuasaan akan berdampak baik terhadap peningkatan prestasi kerja sehingga Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng dapat meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng adalah relatif tinggi. Prestasi kerja pegawai ini diukur melalui kehadiran, kemampuan kerja, hasil kerja. Hadir di kantor lebih awal dan mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya menunjukkan bahwa pegawai memperhatikan kualitas kerja yang telah ditugaskan kepadanya. Kemampuan kerja dan hasil kerja yang dimiliki ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, pekerjaan tidak terbengkalai, dan memanfaatkan teknologi informasi disetiap pekerjaannya. Peningkatan prestasi kerja pegawai secara positif dan signifikan memiliki kunci keberhasilan dimana salah satunya adalah meningkatkan motivasi sosial.

Hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa umumnya pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng yang memiliki prestasi kerja yang baik memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja pemerintahan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai harus memiliki keinginan kuat dan kemampuan kerja yang tinggi serta diiringi oleh motivasi yang tinggi pula sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan berguna bagi instansi. Kesadaran, keyakinan dan tanggungjawab yang tinggi untuk berprestasi akan mendatangkan sesuatu yang berharga bagi pegawai, serta akan membantu instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi Sosial (motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan) Secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Semakin tinggi motivasi prestasi, afiliasi dan motivasi kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Keinginan yang kuat dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai jika tidak diiringi oleh motivasi yang tinggi, maka tidak akan menghasilkan sesuatu. Motivasi pegawai yang tinggi tetapi tidak memiliki keinginan yang kuat dan kemampuan kerja maka itupun tidak akan menghasilkan sesuatu.

SIMPULAN

1. Motivasi prestasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Pegawai akan berusaha mencapai prestasi tertingginya sebagai upaya untuk memilikitanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil risiko, memanfaatkan umpan balik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, dan bekerja secara kreatif dan inovatif.
2. Motivasi afiliasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hubungan sosial antar pegawai yang terjalin dari interaksi sosial yang tinggi sebagai upaya menghidupkan suasana kerja yang kondusif, senang bergaul dengan sesama pegawai, dan senang menolong pegawai lain meskipun tidak diminta.
3. Motivasi kekuasaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Adanya keinginan untuk mengatur suasana kerja, menjadi bagian yang berpengaruh, dapat mengontrol dan menggerakkan pegawai lain, aktif menjalankan kebijakan di lingkungan kerja serta menjaga reputasi dan kedudukannya dalam pekerjaan merupakan motivasi kekuasaan yang dimiliki pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja.
4. Motivasi Sosial (motivasi prestasi, motivasi afiliasi dan motivasi kekuasaan) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Semakin tinggi motivasi prestasi, afiliasi dan motivasi kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasution. 2006. *Metode Recearch; Penelitian Ilmiah, (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Reksohadiprodjo dan Handoko. 1991. *Organisasi Perusahaan: Teori struktur dan Perilaku (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif dan Operasional, (Cetakan ke-2)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian. 2004. *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sinungan. 2003. *Produktivitas. Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Jakarta: Asa mandiri.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen (edisi ke 1)*. Jakarta: Rajawali Pers.